



ACUERDO ENTRE EL EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA Y LOS SINDICATOS CON REPRESENTACION EN ESTE AYUNTAMIENTO, SOBRE CRITERIOS GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESTE AYUNTAMIENTO.

REUNIDOS

De una parte D. Antonio Rodríguez Osuna, Alcalde/sa Presidente/a del Excmo. Ayuntamiento de Mérida, Dña. María de las Mercedes Carmona Vales, Concejala Delegada de Recursos Humanos y de otra los representantes sindicales, de CCOO, Dña. María Eulalia González Sánchez; por CSIF, D. Moisés Delicado Moreno y por UGT, D. Pedro Francisco García Jara.

MANIFIESTAN

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público, considerando lo dispuesto en los artículos 3, 14, 16 y siguientes y 37, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo e indefinido, tendrán derecho a la promoción profesional, y que a tal objeto las Administraciones públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la calificación profesional de los empleados/as públicos/as

Tras definir la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas del progreso profesional, conforme a los principios de igualdad mérito y capacidad, señala que las leyes de función Pública se dicten en desarrollo de este Estatuto, regulará la carrera profesional aplicable a cada ámbito que podrá consistir entre otras, en la aplicación aislada o simultáneas de las diferentes modalidades que prever, a saber, carrera horizontal, carrera vertical y promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

Regulación que se da en la Comunidad Autónoma de Extremadura a través de la Ley 5/2008 de 26 de Diciembre, de presupuestos Generales para el 2009, en concreto en el Título II capítulo 1º, artículo 2º letra B.5, y en aplicación de su disposición adicional séptima que modifica el título de capítulo V del título VI, así como el artículo 57 del texto refundido de la Ley de Función Pública de Extremadura, aprobado mediante Decreto legislativo 1/1990 de 26 de Julio.

Con estas premisas, la reforma legislativa efectuada a través de EBEP y las referidas en el párrafo anterior, implica mayor autonomía en la determinación de una parte de las retribuciones, la del carácter complementario que pueden variar legítimamente en una u otras administraciones. La flexibilidad con la que se regula la carrera de los empleados públicos en el Estatuto básico implica un margen de libre decisión de las administraciones, para que adapten su sistema retributivo a la modalidad de carrera por la que opten en cada caso.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including 'CCOO' and 'CSIF']

Este concepto es ya una realidad para la carrera profesional horizontal que ya viene aplicándose desde hace años por otros Ayuntamientos de nuestro entorno socioeconómico y por la Administración de nuestra Comunidad Autónoma que ahora la ha plasmado con rango de Ley en la nueva Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

En este contexto, siendo voluntad del Excelentísimo Ayuntamiento de MERIDA y sus empleados públicos la implantación de un modelo de carrera administrativa Horizontal, tanto para los funcionarios de carrera como para el personal laboral fijo e indefinido, se procede a aprobar el siguiente acuerdo con las organizaciones sindicales con representación en el ámbito municipal, (el cual ya fue negociado en la mesa de negociación general de este Ayuntamiento en su sesión del pasado 14 de diciembre de 2017 siendo del siguiente tenor):

ACUERDO

Primero: El personal al servicio del Ayuntamiento de MERIDA que tenga la condición de funcionario de carrera, laboral fijo o personal laboral indefinido (a los únicos efectos de la carrera profesional horizontal), podrá progresar profesionalmente en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo cuando cumpla las condiciones y requisitos que se establecen en La ley de función pública y sus normas de desarrollo relativa a la carrera profesional Horizontal.

También será de aplicación al personal funcionario interino y personal laboral temporal de la misma Administración cuando adquieran la condición de funcionario/a de carrera o de laboral fijo, respectivamente, en cuyo caso se le reconocerán los servicios previos desempeñados en las condiciones que se establezcan

Segundo: La carrera profesional Horizontal a la que se refiere el párrafo anterior reunirá las siguientes características:

- a) Voluntaria.
- b) Independiente de la escala jerárquica.
- c) Objetivable y mensurable.
- d) Evaluable por una comisión de evolución establecida a efectos en la que participarán los sindicatos que tengan participación en la mesa de dicha administración sin perjuicios de la autoevaluación previa de los empleados públicos afectados.
- e) Irreversible respecto a los niveles conseguidos.
- f) Establecimiento de perfiles profesionales con reconocimiento específico.
- g) Los méritos tenidos en cuenta para el acceso a un nivel no podrán utilizarse para el acceso a otro.
- h) Para computo del ejercicio profesional necesario para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional Horizontal se reconocerá al cien por cien los periodos trabajados en el mismo cuerpo o escala, y al cincuenta por ciento los trabajos realizados en otro cuerpo o escala inferiores y superiores, como funcionarios de carrera o interino en cualquiera administración pública, a los que adquieran la condición de funcionario de carrera y como laborales fijos o temporales a quienes adquieran la condición de laboral fijo.

Tercero: La carrera profesional Horizontal constará de un nivel inicial y cuatro niveles consecutivos, a los que se accederá en función del número de años mínimo de ejercicio

profesional que continuación se relaciona y previa la correspondiente evaluación.

- Nivel Inicial.
- Nivel I: Cinco años. (5)
- Nivel II: Doce años. (12)
- Nivel III: Diecinueve años. (19)
- Nivel IV: Veintiséis años. (26)

En el nivel inicial se encontrarán todos los empleados públicos que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.

Cuarto: El procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional Horizontal será el siguiente:

1º) Aquellos empleados públicos que consideren que reúnen el requisito mínimo de trayectoria profesional, requerido para cada uno de los niveles así como para los méritos necesarios, podrán solicitar mediante el modelo normalizado que figura como anexo I, el reconocimiento del nivel correspondiente adjuntando a la solicitud el formulario del autoevaluación que se determine en la comisión de valoración, así como los documentos justificativos que lo amparen.

2º) La comisión contemplada en el apartado siguiente será la encargada de evaluar cada una de las solicitudes a la vista de la documentación presentada, pudiendo recabar cuantos informes entienda necesarios para la correcta valoración de los méritos. Así mismo podrá requerir al solicitante la aclaración o la matización de cuantas dudas pudieran surgir en el procedimiento de valoración.

En función de todo lo acordado, la comisión elevará la propuesta vinculante relativa al acceso o no acceso al nivel solicitado en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud, haciendo constar la fecha de evaluación, que tendrá efectos desde dicha presentación

3º) El Ayuntamiento en el plazo máximo de un mes dictará la resolución correspondiente que será notificada al interesado/a y a la Sección de Personal.

En caso positivo emitirá un documento que servirá al interesado para acreditar el nivel de carrera Horizontal alcanzada, así como, en su caso, para la percepción del complemento retributivo correspondiente a su carrera profesional Horizontal.

En caso negativo, el empleado público podrá solicitar una nueva evaluación trascurrido un año desde la notificación de la valoración desfavorable.

Quinto: A efectos de la adecuada valoración de los requisitos y méritos necesarios para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional Horizontal, se crea una comisión de valoración con carácter local con las competencias que se indican en el punto 2º) del apartado anterior.

La composición de esta comisión de evaluación, de la que deberán formar parte las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo se negociará en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo que adopte como tal los presentes criterios.

Sexto: La carrera profesional Horizontal será retribuida mediante el complemento de carrera profesional Horizontal, a percibir por aquellos empleados públicos que

participen en el sistema de carrera profesional según los criterios presentes. Su cuantía en cómputo anual será la siguiente:

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Grupo A/Sub A1	1554	3107	4661	6214
Grupo A/Sub A2	1335	2670	4005	5340
Grupo C/Sub C1	976	1951	2927	3902
Grupo C/Sub C2	872	1746	2619	3491
Agrup. Prof/Grupo	770	1540	2311	3081

Las citadas cuantías serán abonadas con el efecto del 1 de Enero del siguiente año que se haya reconocido el nivel correspondiente, en pago único para el nivel uno y distribuidos en dos, tres y cuatro pagos para los niveles dos, tres y cuatro respectivamente

Este complemento retributivo será compatible con el resto de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, que perciban los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Séptimo: Se garantiza a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo que perciba el complemento de carrera horizontal y acceda mediante el procedimiento de promoción interna o nombramiento de personal funcionario de carrera o laboral fijo de categoría superior, la perfección de la cuantía de dichos complementos ya reconocidas hasta que el nivel reconocido en la nueva categoría alcance una cuantía superior.

Octavo: Se establece un régimen transitorio para los empleados públicos fijos incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo que preste servicios en el Ayuntamiento de MERIDA, a la firma del mismo, así como para el personal que durante la vigencia de este régimen adquiera la fijeza como funcionario o laboral en virtud de las convocatorias de ofertas públicas de empleo del mencionado Ayuntamiento.

Durante este régimen transitorio los empleados públicos fijos de este Ayuntamiento podrán optar al nivel inicial y Nivel I de la carrera Horizontal cuyo reconocimiento se hará en el cuerpo o escala en el que el empleado público se encuentre en activo o desde el que se haya accedido en su caso a la situaciones de servicio especiales, excedencias por cuidados de familiares y excedencia por razón de violencia de género, computando como ejercicio profesional el tiempo efectivamente desempeñado en dicho cuerpo o Escala o el destinado a funciones sindicales o representación de personal.

Para optar al nivel inicial todos los empleados/as públicos/as que se encuentren en la situación anterior cualquiera que sea el tiempo de ejercicio profesional así mismo, para poder optar a Nivel I, se deberá haber completado un tiempo mínimo de ejercicio profesional de

cinco años. El procedimiento para el reconocimiento del nivel de carrera, se iniciará por parte del/la interesado/a. El Ayuntamiento una vez comprobado el cumplimiento del derecho procederá al reconocimiento del nivel, comunicándose al interesado/a y a la Sección de Personal del Ayuntamiento.

Dicho régimen transitorio se articula de la siguiente manera:

Nivel inicial: En este nivel se encontrarán todos los empleados públicos que así lo soliciten. Este nivel no estará retribuido.

Nivel Uno: Se podrá solicitar en un plazo de diez días a partir de la entrada en vigor de este acuerdo. Excepcionalmente y por una sola vez, en esta ocasión solo se tendrá en cuenta el tiempo de ejercicio profesional para el acceso a este nivel.

El procedimiento de reconocimiento de Nivel Uno consistirá en la solicitud por parte del interesado/a, a la que se adjuntará los documentos que acrediten el cumplimiento del requisito mínimo del ejercicio profesional. El Ayuntamiento de Mérida una vez comprobado el mencionado cumplimiento, procederá al reconocimiento de este nivel, comunicándose así al interesado/a y a la Sección de Personal del Ayuntamiento.

En el último mes del ejercicio año 2017 se abonará el 33 % de la cuantía establecida para el nivel 1; en el año 2018 se garantiza el 33% y si existe disponibilidad presupuestaria se llegaría al 50 %; y en el año 2019 se garantiza el 100% del nivel 1.

Los siguientes niveles se negociarán en marzo de 2019.

Cada año se abrirá un plazo extensivo al mes de enero y febrero para solicitar el reconocimiento del nivel que se cumpla durante el año

Noveno.- Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 38.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Acuerdo. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Composición: Será idéntica a la que en cada momento tenga la Mesa General de Negociación de los empleados/as públicos/as y con idéntica proporcionalidad a efectos de adopción de acuerdos. Asimismo podrán asistir los asesores o asesoras previstos para la citada Mesa. La Comisión Paritaria se dotará de una Presidencia y una Secretaria y serán designadas las personas que designen sus componentes por mayoría de las partes

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

articulado y anexos del presente Acuerdo.

b) Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del acuerdo, con carácter previo a la resolución extrajudicial de conflictos colectivos

c) Elaborar y aprobar su reglamento de funcionamiento interno.

d) En general, intervenir en la resolución de cuantas cuestiones deriven del proceso de concreción del contenido del presente Acuerdo.

e) Proponer propuestas que mejoren el desarrollo y aplicación del presente Acuerdo.

f) Establecer criterios para el diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño del personal del Ayuntamiento de Mérida.

g) Impulsar la implantación de dicho sistema.

Régimen de Reuniones de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año durante el mes de noviembre. Con carácter extraordinario la Comisión Paritaria se reunirá cuando lo decida la Administración, la mayoría de las representación sindical(en este caso la reunión deberá celebrarse en el plazo de 10 días naturales a partir de la solicitud) o por acuerdo de ambas partes

Adopción de Acuerdos Para la validez de los acuerdos, se adoptará el régimen que se establezca a tal efecto en el Reglamento de funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Acuerdo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexos. De conformidad a lo establecido en el 45.3 del Texto Refundido del EBEP, si no se produce acuerdo sobre el conflicto planteado cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación que será obligatoria. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

Funcionamiento de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria podrá elaborar su propio Reglamento de Funcionamiento. En ausencia del mismo, en lo no previsto en el presente artículo será aplicable el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Mérida así como las normas de derecho necesario previstas en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y Capítulo II del Título II: la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y demás normas de aplicación

ANEXO I

Niveles	Inicial	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Años	0-5	5	12	19	26

Lo que se hace público a los efectos oportunos

Mérida a 13 de diciembre de 2017



El Alcalde

Fdo.: Antonio Rodríguez Osuna



La Concejala Delegada de RRHH

Fdo.: Dña. M^a de las Mercedes Carmona Vales

UGT,

Fdo.: D. Pedro Francisco García Jara

CCOO

Fdo.: Dña. M^a Eulalia González Sánchez

CSIF

Fdo.: D. Moisés Delicado Moreno